

Ente di gestione delle Aree Protette dell'Ossola

\*\*\*\*\*

**ACCORDO PER LA DISCIPLINA DELLE RISORSE ACCESSORIE  
FINALIZZATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO  
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'  
VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2023**

In data 18.12.2023, presso la sede dell'Ente di Gestione delle Aree Protette dell'Ossola, sita in viale Pieri, n. 13 – Varzo, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente Dr. Daniele PIAZZA

Istruttore amministrativo Dr.ssa Eleonora TURCI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

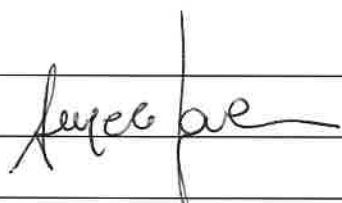

- *la delegazione sindacale:*

SINDACATO CISL

SINDACATO UIL Angelo Gallina

SINDACATO CGIL

R.S.U. INTERNA Dr. Stefano COSTA

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Al termine le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per la parte economica anno 2023.

## INDICE

### TITOLO I°

#### Disposizioni Generali

- ART. 1           Ambito di applicazione e durata
- ART. 2           Interpretazione autentica delle clausole controverse

### TITOLO II°

Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- ART. 3           Costituzione del Fondo 2023

### TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse del Fondo 2023 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa

- ART. 4           **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE AL 31/12/2022 AI SENSI DELL'ART. 78 DEL CCNL 16.12.2022.**
- ART. 4.1        Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)
- ART. 5           **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2023.**
- ART. 6           **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B1**
- ART. 7           **RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI**

### TITOLO IV°

Gli istituti variabili

- ART. 8           **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**
- ART. 9           **UTILIZZO DELLE RISORSE PER EROGARE L'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**
- ART. 10         **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**
- ART. 11         **UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.**
- ART. 12         **UTILIZZO DELLE RISORSE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

### TITOLO V°

Disposizioni finali



ART. 13 UTILIZZO DELLE **ECONOMIE** REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI  
PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

ART. 14 Disposizioni finali



Handwritten signatures and initials, including the letters 'SL' and 'a'.

## TITOLO I°

### Disposizioni generali

#### ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023, in applicazione del disposto dell'art. 8, del CCNL 16.11.2022.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

#### ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

- 1 le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

#### ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO 2023

In base alla comunicazione della Regione Piemonte (prot. dell'Ente n. 2365 del 01.12.2016) il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione della D.G.R. Della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013 e del XVIII Accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013, come riquantificato in applicazione dell'art. 1, comma 236 della legge 28.12.2015 n.208 (legge di stabilità 2016), per l'anno 2023 risulta così costituito:

#### anno 2023

Q.M.S.A. per media anno 2016 rivista con recupero riassumibili	€ 63.729,98
Quota integrativa rivista da risparmi applicazione L.R. 19/2009	€ 4.799,47
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE TEORICO	€ 26.509,00
RIA PER PERSONALE CESSATO	€ 1.658,45
ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) CCNL 21/05/2018	€ 627,68
ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) CCNL 21/05/2018	€ 998,40
QUOTA AGGIUNTIVA PER 5 NUOVI PROFILI ASS. 2020/2021	€ 42.075,50
ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 16/11/2022 (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018) ANNO 2021/2022 PARTE VARIABILE	€ 1.521,00
ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 16/11/2022 (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018) ANNO 2023 PARTE STABILE	€ 760,50



DIFFERENZIALE STIPENDIALE ART. 79 COMMA 1 BIS CCNL 16/11/2022 PARTE STABILE	€ 3.561,87
0,22 M.S. 2018- ART. 79 COMMA 3 ANNO 2022 PARTE VARIABILE	€ 714,65
0,22 M.S. 2018- ART. 79 COMMA 3 ANNO 2023 PARTE STABILE	€ 714,65
ART. 79 COMMA 1 LETTERA D) CCNL 16/11/2022	€ 739,70
<b>TOTALE</b>	<b>€ 148.410,85</b>

**TOTALE RISORSE VARIABILI: Euro 2.235,65**

**TOTALE RISORSE STABILI: Euro 146.175,20**

Con la determinazione n. 613 del 29.11.2023 è stato costituito il fondo straordinari per l'anno 2023 quantificato in Euro 4.787,56.

**FONDO posizioni organizzative ANNO 2021: € 26.509,00**

**FONDO CATEGORIE ANNO 2021: EURO 108.630,04**

**TOTALE FONDI ANNO 2021: EURO 135.139,04**

**PESO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE :19,62%**

**PESO FONDO CATEGORIE: 80,38%**

Richiamato l'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022, il quale dispone che "In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL",  
le risorse iscritte nell'Entrata del fondo risorse decentrate anno 2023 come 0,22% del monte salari 2018 vengono così ripartite:

Oggetto	Natura	Su posizioni organizzative (19,62%)	Su fondo categorie (80,38%)
Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2022 euro 714,65	Entrata variabile	140,21	574,44
Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2023 euro 714,65	Entrata stabile	140,21	574,44

## **RIEPILOGO RISORSE**

**FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE: Fondo Posizioni Organizzative Teorico Euro 26.509,00 + Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2022 Euro 140,21 + Quota 0,22% m.s. 2018 anno 2023 Euro 140,21 = EURO 26.789,42**

**FONDO CATEGORIE: TOTALE FONDO 148.410,85 – FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 26.789,42= EURO 121.621,43**

TITOLO III°

**Utilizzo delle Risorse del Fondo 2023 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa**

Le parti convengono di destinare le risorse derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla Quota Integrativa al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE AL 31/12/2022 AI SENSI DELL'ART. 78 DEL CCNL 16.12.2022.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2022 risultante dall'applicazione di quanto indicato all'art. 78 CCNL 16.12.22 è il seguente:

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali		
	Posizione economica di sviluppo	Costo mensile	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 <sup>a</sup> mensilità)
<b>CATEGORIA D1</b>			
n. 1	<b>D4</b>	369,86	€ 4.808,18
<b>TOTALE CATEGORIA D</b>			<b>€ 4.808,18</b>
<b>CATEGORIA C</b>			
n. 1	<b>C2</b>	41,14	€ 534,82
n. 1	<b>C6</b>	271,84	€ 3.533,92
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>			<b>€ 4.068,74</b>
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>			
<b>CATEGORIA B3</b>			
n. 1	<b>B8</b>	273,99	€ 3.561,87
<b>CATEGORIA B1</b>			
n.1 (1 part.time 50%)	<b>B5</b>	69,08	€ 898,04
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>			<b>€ 4.459,91</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>€ 13.336,83</b>

ART.4.1 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- 1.A) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate

- stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- 1.B) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
- 1.C) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Dirigente, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;
- 1.D) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- 1.E) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
- MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà dato su base 100 e avrà un peso pari al 60% del totale. Poichè l'Ente ha adottato solo dal corrente anno 2023 un sistema di valutazione individuale, solo per gli anni 2020-2021-2022 si sostituirà la valutazione individuale con la valutazione della performance organizzativa e quindi della realizzazione dei progetti. Per i dipendenti arrivati presso questo Ente attraverso procedure di mobilità, si acquisiranno i dati relativi alle valutazioni individuali presso gli Enti di provenienza, qualora abbiano i requisiti per partecipare alla procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali.
  - ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Il punteggio derivante dalla valutazione dell'esperienza professionale avrà un peso pari al 40% del totale. Alla persona che non ha avuto scorrimenti da più anni in tutto l'ambito della pubblica amministrazione verranno attribuiti 40 punti, alla persona che ha fatto l'ultimo scorrimento orizzontale da soli 2 anni verranno attribuiti 0 punti, ai dipendenti che si troveranno nelle situazioni intermedie rispetto ai due casi limite verrà attribuiti un punteggio in base a un criterio di proporzionalità matematica.
- 1.F) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo, a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nelle valutazioni individuali nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato ultimi cinque anni;
  - 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  - 3) al dipendente più anziano di età;
- 1.G) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui al precedente punto 1.E), oltre che -laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto 1.F) del presente articolo;
- 1.H) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente decide in via definitiva;
- 1.I) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Dirigente, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- 1.J) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.



Si conferma nell'attribuzione di nuove progressioni il rispetto della limitazione al 50 % degli aventi diritto ad accedere alla procedura con arrotondamento all'unità superiore.

Per l'anno 2023 le parti concordano sull'utilizzo di un importo di € 1.600,00 in via prioritaria per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

**ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2023.**

Parte delle risorse sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2023, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Per l'anno 2023 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte sono pari a:

Dipendente	Categoria al 01/01/2023	Indennità di comparto complessiva anno 2023 Tab. D			
		Costo unitario mensile (x 12 mensilità)	x numero mensilità	Costo pro capite	Costo totale
n. 4	D	€ 51,90	12	622,80	€ 2.491,20
		€ 51,90	12	622,80	
		€ 51,90	12	622,80	
		€ 51,90	12	622,80	
n. 7	C	€ 45,80	1	45,80	€ 3.099,72
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	8	366,40	
		€ 45,80	12	549,60	
		€ 45,80	12	549,60	
n. 1	B	€ 39,31	12	471,72	€ 471,72
n. 1 (part-time 50%)	B	€ 39,31	6	235,86	€ 235,92
<b>TOTALE</b>					<b>€ 6.298,56</b>

**ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B1.**

Ai sensi dell'art. 70 - septies del CCNL 21/05/2018 è confermata per il personale assunto nel profilo collocato nella categoria B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4 – comma 3 – del CCNL 16.7.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2023, dato il personale di cat. B (n. 1 soggetto in servizio part-time al 50%) si evince dal prospetto sotto riportato:

N. dipendenti	Categoria	Importo indennità spettante
1(part-time 50%)	B5	€ 32,28



	(da B1)	
<b>TOTALE</b>		<b>€ 32,28</b>

**ART. 7 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI**

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2023 in base al contenuto degli articoli precedenti:

<b>IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2023</b>		
	DESCRIZIONE	IMPORTO
	Progressioni economiche al 31.12.2022	13.336,83
	Nuove progressioni economiche	1.600,00
	Indennità di comparto	6.298,56
	Art. 68, comma 1 - Indennità categoria B1	32,28
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>		<b>21.267,67</b>

**TITOLO IV°  
GLI ISTITUTI VARIABILI**

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo per le categorie – assommante per il 2023 a € 100.353,76 (FONDO CATEGORIE € 121.621,43– totale tabella art. 7 € 21.267,67) - al finanziamento degli istituti variabili.

**ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

Ai dipendenti di categoria B, C e D che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022, viene riconosciuto un compenso compreso tra un minimo di € 2.000,00 ed un massimo di € 3.000,00.

L'indennità per particolari posizioni di responsabilità mira a riconoscere l'impegno e la specifica professionalità di alcuni dipendenti e valorizza nell'ambito dell'articolazione organizzativa dei settori l'assunzione di particolari responsabilità.

**Le responsabilità che danno origine al presente comma sono state individuate dal Dirigente con determinazione n. 38/2008, n. 275/2015, n. 132/2018, 336/2022, 557/2022, 559/2022, 560/2022.**

La predetta indennità potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

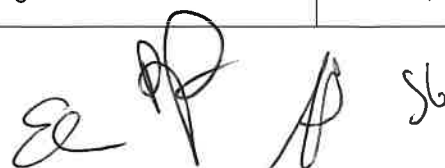
La stessa verrà riconosciuta unitamente al pagamento della produttività 2023.

Gli importi da erogare sono qui di seguito riepilogati per area di inquadramento e area di attività:

	VIGILANZA	AMMINISTRATIVA	TECNICA
D	3.000,00		3.000,00
C	2.500,00	2.500,00	
B			2.000,00

E hanno comportato la seguente spesa teorica su base annua:

AREA ATTIVITA'	DESCRIZIONE RESPONSABILITA'	N. DIP. INTERESSATI	NOMINATIVO	COMPENSO SU BASE ANNUA
TECNICA AMBIENTALE	Settore tecnico: Responsabile per l'attività faunistica dell'Ente	1	Funziario Tecnico	3.000,00
VIGILANZA	Settore di Vigilanza: Responsabile per l'organizzazione dell'attività di vigilanza, il raccordo con le altre aree e la direzione	1	Funziario Responsabile Settore di vigilanza	3.000,00
AMMINISTRATIVA	Settore amministrativo: responsabile servizio attività commerciali e gestione IVA da attività commerciale dell'Ente, comunicazioni informatizzate presso le banche dati istituzionali regionali e centralizzate, responsabile pubblicazione atti dell'Ente sull'Albo pretorio on-line e sulla sezione dell'amministrazione trasparente per la parte relativa agli atti stessi.	1	Istrutt. amm.vo, cat. C	€ 2.500,00
VIGILANZA	Settore di vigilanza: responsabile delle attività dello Sportello Forestale e della gestione forestale.  Responsabile della gestione armamenti tecnici utilizzati per la gestione faunistica e responsabile della gestione tecnica degli automezzi dell'Ente.	1	Guardiaparco Cat. C	€ 2.500,00
TECNICA AMBIENTALE	Settore tecnico: responsabile del servizio manutenzioni e del coordinamento del personale assegnato, responsabile della gestione degli impianti afferenti agli immobili dell'Ente, nonché delle attività di monitoraggio ambientale.	1	Collaboratore Operaio capo B3 ingresso	€ 2.000,00
			Totale erogabile	€ 13.000,00


  
 ee AP A S6

Si fissa un budget massimo per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022 in Euro 13.000,00.

#### ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER EROGARE L'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett.d) CCNL 16.11.2022 e dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, il quale dispone che:

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Si ritiene di fissare un importo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in base al profilo professionale e all'area di appartenenza da cui ovviamente discendono le condizioni di lavoro "vissute" dai lavoratori nel seguente modo:

- area tecnica – profilo funzionari: euro 4,00 per giorno di lavoro effettivo
- area tecnica – profilo operai: Euro 5,00 per giorno di lavoro effettivo
- area amministrativa – profilo istruttore: euro 3,00 per giorno di lavoro effettivo

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificabili in base alla spesa per tale istituto sostenuta nell'anno 2022 e nei trascorsi mesi dell'anno 2023 in un importo pari a € 3.500,00.

#### ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

Le parti concordano di corrispondere al personale di Vigilanza che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza una indennità giornaliera di importo pari a € 5,00, come previsto dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022.

L'indennità giornaliera verrà corrisposta nelle giornate in cui il 50%+1 dell'orario di lavoro previsto è prestato in servizi esterni.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificabili in base a stime fatte sui giorni in cui è prevista l'attività esterna nel 2023 in un importo pari a € 3.500,00.

#### ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.

Le maggiorazioni per orario notturno, festivo, e festivo/notturno e attività prestata nel giorno di riposo settimanale, in applicazione dell'art. 24 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%



- c) nel caso di attività prestata nel giorno di riposo settimanale per particolari esigenze di servizio viene corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€3.300,00**.

## ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER INCENTIVARE LA **PRODUTTIVITA'** ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse complessivamente ancora disponibili destinate a finanziare la performance individuale e organizzativa sono quantificate complessivamente in **€ 77.053,76**

Le parti convengono di ripartire le risorse nel seguente modo:

50% performance organizzativa

30% performance individuale

20% qualità della performance

Per l'anno 2023 si procederà a ripartire la quota del premio correlato alla performance individuale in funzione degli obiettivi individuati dal Direttore.

Nell'ambito delle risorse assegnate il Direttore procederà a valutare il personale dipendente utilizzando le schede di valutazione di seguito allegate.

La valutazione del dipendente avviene sulla base di un sistema meritocratico improntato sulla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.

**Con riferimento alla maggiorazione prevista dall'art. 81 del C.C.N.L. del 16.11.2022, il numero dei dipendenti interessati è definito in n. 1 per area.**

**In caso di parità di punteggio la premialità viene riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.**

A tale scopo il Direttore si avvale di una metodologia di valutazione annuale allegata al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale approvato con Decreto del Presidente n. 23/2020 aggiornate nei riferimenti normativi al nuovo CCNL firmato il 16.11.2022.

Tali risorse vengono assegnate alle varie Aree in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente-Parco e, in particolare, specificati nel Programma Operativo di Gestione.

L'erogazione del premio incentivante legato ai progetti appena richiamati avverrà secondo le seguenti modalità:

1. a consuntivo nel primo mese utile dell'anno 2024, situazione di liquidità dell'Ente permettendo.

## TITOLO V°

### DISPOSIZIONI FINALI

## ART. 13 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

Dopo aver tenuto conto dell'effettuazione del recupero delle quote del salario accessorio per assenze per malattia effettuato ai sensi dell'art. 71 della Legge n. 133/2008, che generano economie "indisponibili" ad incremento dell'avanzo di amministrazione vincolato al personale, le eventuali economie "disponibili" realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per la performance organizzativa di cui all'art. 12.

Qualora vengano invece spese per le finalità di cui ai precedenti articoli somme maggiori del previsto, saranno diminuite sempre le risorse per la performance organizzativa di cui all'art. 12.

Eventuali economie realizzate sull'istituto delle posizioni organizzative saranno ugualmente utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la performance organizzativa di cui all'art. 12.

Art. 14 DISPOSIZIONI FINALI.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

Art. 15 ALLEGATI

- Allegato 1 Sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti
- Allegato 2 Sistema di calcolo per applicazione art. 81 CCNL 16.11.2022
- Allegato 3 Scheda obiettivo individuale
- Allegato 4 Scheda obiettivo organizzativo
- Allegato 5 Scheda di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

\*\*\*\*\*

The image shows four handwritten signatures or initials in black ink. From left to right: a stylized signature, the initials 'SC', a signature with a large loop, and another signature.



Aree protette  
dell'Ossola

# SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

(Approvato con D.P. n. 23 del 24.09.2020)

## INDICE

1 PREMESSA

2 FINALITÀ DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

3 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

4 PERIODO DI VALUTAZIONE

5 FATTORI DI VALUTAZIONE

6 OBIETTIVI

7 COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

8 GLI ATTORI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

9 PROCEDURA DI GARANZIA IN CASO DI VALUTAZIONE NEGATIVA

10 INCENTIVI DI PRODUTTIVITÀ

11 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

12 PRIMA APPLICAZIONE E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA.

ALLEGATI

## 1 PREMESSA

Le riforme messe in atto sull'ordinamento del personale alle dipendenze dalla Pubblica Amministrazione hanno posto al centro dell'azione amministrativa la logica della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, oltre che focalizzare l'attenzione su una gestione efficiente ed efficace attraverso un utilizzo delle risorse ottimale.

Tali interventi normativi e contrattuali hanno stabilito di adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati delle attività svolte dai dipendenti e che i risultati medesimi siano soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminate dall'Amministrazione.

Da ultimo il CCNL Comparto Funzioni Locali (2016 - 2018) ha dato indicazione in merito alle modalità da seguire per la differenziazione del premio individuale.

L'Ente di gestione delle Aree protette dell'Ossola (EGAPO), adotta quindi un sistema di valutazione delle prestazioni del personale in grado di promuovere:

- la corretta attribuzione ed assunzione delle responsabilità;
- la chiara definizione di obiettivi misurabili mediante un sistema di indicatori quantificati;
- la corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate;
- meccanismi trasparenti di incentivazione per i risultati raggiunti in un'ottica di direzione per obiettivi e in raccordo con i contratti collettivi di lavoro.

EGAPO ha la necessità di aggiornare e meglio definire il suddetto sistema, in modo da tenere conto della diversità dei ruoli, fondandosi sulla valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi prefissati per ciascun dipendente e delle capacità attitudinali e professionali, nonché sulla differenziazione del premio individuale.

## 2 FINALITÀ DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale ha le seguenti finalità:

1. definire e comunicare gli obiettivi, i risultati e i comportamenti, che il personale deve perseguire e manifestare nell'ambito della propria attività lavorativa;
2. evidenziare e premiare il contributo individuale di tutti i dipendenti rispetto agli obiettivi dell'Ente e dell'Area organizzativa di appartenenza;
3. promuovere l'integrazione e la cooperazione all'interno delle Aree;
4. promuovere l'orientamento al risultato, la responsabilizzazione, l'innovazione e il miglioramento continuo dei processi e delle attività;
5. supportare le politiche di sviluppo del personale (carriera, formazione, crescita professionale, organizzazione del lavoro);
6. contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole e promuovere una corretta ed equa gestione delle risorse umane.

## 3 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

La valutazione delle prestazioni si colloca all'interno di un sistema più complesso di direzione per obiettivi e gestione per risultati.

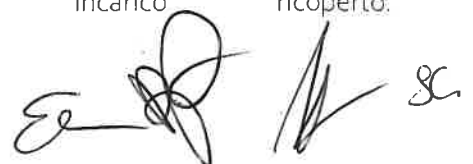
Il sistema agisce attraverso una pianificazione degli obiettivi di lavoro ed una successiva valutazione dei risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi stessi, non come sistema di mero controllo, ma come strumento per il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali.

La direzione per obiettivi implica:

- l'intervento del "vertice dell'Amministrazione" per fissare gli obiettivi principali e le priorità dell'Ente (di norma attraverso un Decreto del Presidente);
- il coinvolgimento del Direttore nell'individuare le aree di responsabilità individuali. La

valutazione delle prestazioni individuali si basa su tre elementi fondamentali:

1. il grado di raggiungimento di specifici obiettivi collettivi o trasversali predeterminati per l'Area di appartenenza e per l'Ente in generale;
2. il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali predeterminati;
3. l'adeguatezza delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati nell'espletamento delle attività e/o compiti assegnati, in relazione alla categoria ed al profilo professionale posseduto ed all'eventuale incarico ricoperto.





#### 4 PERIODO DI VALUTAZIONE

Il periodo di riferimento della valutazione è quello che intercorre dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. Il presente sistema di valutazione e i conseguenti effetti sulla retribuzione ad esso collegata si applicano al personale dipendente di EGAPO di categoria B, C e D (senza incarico di P.O.) che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno 122 giorni di calendario su 365 (verranno considerate per il calcolo, solo le giornate di effettivo servizio di almeno 4 ore ordinarie di lavoro). Il personale per il quale risulti un periodo di presenza effettiva di lavoro ordinario inferiore a tale termine non è valutabile per documentata mancanza di elementi di giudizio.

#### 5 FATTORI DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione si pone quale obiettivo primario quello di orientare la prestazione dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di EGAPO, in una logica di organizzazione per obiettivi come metodo di gestione delle attività lavorative.

Il sistema di valutazione dei dipendenti deve essere applicato in sinergia alla performance prevista per i dirigenti.

I valori del sistema di valutazione possono sintetizzarsi nei seguenti:

- orientamento al risultato, per superare il modello dell'adempimento;
- valorizzazione delle competenze;
- integrazione e cooperazione interfunzionale, per sviluppare il gioco di squadra e assicurare il raggiungimento di risultati complessi;
- capacità innovativa, per sollecitare l'accelerazione al cambiamento;
- orientamento al cittadino (interno o esterno), per promuovere una logica diservizio.

Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale del personale è, quindi, finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli ed è articolato su 3 fattori di valutazione:

1. il contributo al raggiungimento degli obiettivi collettivi;
2. il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
3. le competenze e comportamenti professionali e organizzativi.

In particolare il primo fattore (inteso come performance organizzativa) è misurato attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi collettivi che possono anche derivare dagli obiettivi dell'Ente e della Direzione.

Il secondo fattore (inteso come performance individuale) identifica e misura uno specifico risultato atteso, riferito ad un predefinito arco temporale, il cui livello di raggiungimento sia verificabile in base a criteri di misura/valutazione (indicatori/output).

Il terzo fattore (inteso come qualità della performance) valuta la qualità delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dimostrati dal dipendente nel raggiungimento dei risultati.

In termini generali, rispetto al sistema di valutazione, il peso dei tre fattori cioè del contributo al raggiungimento di risultati organizzativi di ente e di struttura (performance organizzativa), degli obiettivi individuali di risultato (performance individuale) e della qualità delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi (qualità della performance), è il seguente:

Performance organizzativa	Fattore 1	50%
Performance Individuale	Fattore 2	30%
Qualità della performance	Fattore 2	20%

#### 6 OBIETTIVI

Il processo di individuazione degli obiettivi può essere definito "a cascata", infatti partendo dalle indicazioni ed obiettivi individuati dal Programma operativo e dal Piano di lavoro (Approvati di norma con Decreto del Presidente), si passa quindi agli obiettivi organizzativi assegnati alla Direzione che successivamente assegna gli obiettivi ai dipendenti.

Tale processo è fondamentale per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo di EGAPO e per la necessaria diffusione e condivisione delle priorità strategiche e degli indirizzi che si intendono perseguire.



Handwritten signature and initials, possibly reading "E. P. A. 3C."

## 7 COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

Per quanto riguarda la valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali, i criteri devono prendere in considerazione i seguenti aspetti:

- la motivazione;
- lo spirito di gruppo;
- la capacità di adattamento ai cambiamenti;
- il senso di responsabilità;
- la capacità di affrontare l'innovazione;
- l'iniziativa;
- le conoscenze tecniche;
- le conoscenze informatiche;
- la comunicazione verbale.

Questi aspetti sono stati suddivisi in 4 aree di competenza, e descritte in 12 fattori di valutazione, come di seguito schematizzati:

AREA DI COMPETENZA	FATTORI DI VALUTAZIONE
A - Cognitiva	1. Flessibilità 2. Gestione del lavoro
B - Realizzativa	3. Orientamento al risultato 4. Iniziativa 5. Impegno nei processi lavorativi
C. Relazionale	6. Relazioni interne 7. relazioni esterne 8. Comprensione
D. Gestionale	9. Gestione dei problemi 10. Responsabilità 11. Collaborazione 12. Capacità professionale

A - AREA COGNITIVA con riferimento a:

### 1. Flessibilità: intesa come

- Capacità di adattarsi con efficacia a situazioni e compiti diversi e mutevoli nel tempo garantendo la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze funzionali ed organizzative della struttura di appartenenza.
- Capacità di agire senza lasciarsi condizionare da pregiudizi, manifestando una buona propensione a recepire nuovi stimoli e opportunità.
- Disponibilità a svolgere compiti diversi ed a garantire il proprio contributo anche ad attività non di specifica competenza.
- Accettazione di cambiamenti funzionali ed organizzativi nell'ambito della struttura/area di lavoro di riferimento.
- Disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie di lavoro e strumentazioni anche informatiche.

### 2. Gestione del lavoro: intesa come

- Capacità di orientare il proprio lavoro al perseguimento del risultato ed al perseguimento dei valori dell'Ente, inclusi quelli che puntano alla realizzazione del cambiamento e dell'innovazione.
- Capacità di riconoscere il contesto di lavoro estendendo la propria visione d'insieme alle opportunità di miglioramento.
- Capacità di comprendere in modo chiaro e completo il contesto in cui opera e le modalità più idonee a garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

B - AREA REALIZZATIVA con riferimento a:

### 3. Orientamento al risultato: inteso come

- Capacità di produrre risposte mirate ed efficienti alle richieste del proprio lavoro.



Er R SC

- Orientamento a seguire il proprio lavoro con concentrazione, focalizzando l'attenzione anche sugli aspetti apparentemente marginali e completandone la realizzazione con un controllo accurato dei risultati conseguiti.

4. Iniziativa: intesa come

- Capacità di ricercare modalità operative più efficienti ed efficaci per conseguire il successo nelle attività quotidianamente svolte.
- Capacità di esprimere, in modo consapevole, argomentazioni ed idee appropriate al contesto ed utili alla soluzione delle problematiche in atto, nel rispetto delle regole e senza temere di esporsi.

5. Impegno nei processi lavorativi: intesa come

- Capacità di affrontare la propria attività lavorativa con accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza alle finalità e/o agli obiettivi della struttura anche in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna e all'effettiva quantità del lavoro svolto in relazione ai compiti/obiettivi affidati.
- Capacità di impegnarsi con continuità nell'espletamento dei compiti affidati e di partecipare attivamente al processo lavorativo in cui è inserito rispettando regole e direttive.
- Efficace gestione del proprio lavoro, individuazione delle priorità e programmazione del lavoro anche senza l'intervento dei diretti superiori.
- Capacità di affrontare il carico di lavoro assegnato tenendo presente la complessità e difficoltà del compito/obiettivo affidato ed il tempo a disposizione.
- Capacità di rispettare i tempi di svolgimento dei compiti/obiettivi affidati e rispetto di eventuali termini e scadenze.
- Corrispondenza del contenuto del lavoro svolto con le direttive impartite e conformità alle procedure/regole pertinenti l'attività interessata.

C - AREA RELAZIONALE con riferimento a:

6. Relazioni interne: intese come

- Capacità di intrattenere relazioni con i colleghi interni all'Ente in modo da raggiungere brevemente la soluzione dei problemi.
- Capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni.

7. Relazioni esterne: intese come

- Capacità di intrattenere relazioni con strutture ed Enti esterni in modo da raggiungere brevemente la soluzione dei problemi;
- Capacità di trasmettere informazioni con un linguaggio appropriato, preciso ed adeguato al contesto in atto.

8. Comprensione: intesa come

- Capacità di interpretare in tempi rapidi le richieste e i bisogni dell'interlocutore (interno o esterno) al fine di garantirne la migliore soddisfazione.
- Capacità di affrontare ed appianare eventuali conflitti con i colleghi.

D - AREA GESTIONALE con riferimento a:

9. Gestione dei problemi: intesa come

- Capacità di inquadrare i problemi, di raccogliere le informazioni, di valutarle, di scegliere la strada da percorrere sulla base di priorità assegnate dopo avere riconosciuto la reale essenza dei problemi, operativi e relazionali.
- Disponibilità ad esercitare sapientemente la propria autonomia e la capacità di mettere in atto comportamenti lavorativi in grado di proporre soluzioni efficaci ed efficienti.
- Capacità di proporre soluzioni di innovazione, semplificazione e miglioramento delle procedure ed attività nell'ambito delle funzioni affidate.

10. Responsabilità: intesa come

- Capacità di strutturare, con riferimento alla soluzione di un problema, un quadro di riferimento completo, che consenta la valutazione dei vantaggi e degli svantaggi di tutte le opzioni possibili.


 Three handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. From left to right: a stylized signature, a signature with a large loop, and the initials 'SC'.

- Attenzione alla qualità della prestazione in termini di accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza alle finalità e/o agli obiettivi della struttura anche in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna e all'effettiva quantità del lavoro svolto in relazione ai compiti/obiettivi affidati.
- Capacità di impegnarsi con continuità nell'espletamento dei compiti affidati e di partecipare attivamente al processo lavorativo in cui è inserito rispettando regole e direttive.

#### 11. Collaborazione: intesa come

- Capacità di collaborare e cooperare efficacemente con il dirigente e con i colleghi.
- Capacità di garantire disponibilità al lavoro di gruppo, e di integrarsi positivamente nel contesto lavorativo anche in termini di rapporti con gli utenti interni/esterni.
- Capacità di adattarsi alle situazioni e propensione all'innovazione e al miglioramento.
- Propensione alla collaborazione nel ricercare comuni interessi e sintonia sugli obiettivi da raggiungere.

#### 12. Capacità professionale: inteso come

- Capacità di incrementare le proprie conoscenze tecniche in modo da mantenersi aggiornato al contesto amministrativo, alla normativa e alla tecnologia con cui si trova ad operare mettendole a disposizione della struttura.
- Capacità e/o disponibilità ad aumentare il proprio livello specialistico in modo da offrire alla struttura soluzioni innovative ed economiche.
- Disponibilità a diffondere nell'ambito della struttura le conoscenze/informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività nei tempi e modi appropriati.

### 8 GLI ATTORI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il Direttore assegna annualmente, nei primi mesi dell'anno, gli obiettivi che vengono illustrati e discussi con i singoli dipendenti durante un colloquio garantendo la rispondenza della gestione amministrativa alle direttive generali ricevute dagli organi di direzione politico-amministrativa, l'omogeneità e la congruità degli obiettivi assegnati.

Dopo qualche mese dall'assegnazione degli obiettivi (di norma nel mese di giugno) i destinatari ed i responsabili della valutazione si incontrano per un momento di verifica (verifica intermedia) durante il quale possono essere attivate azioni correttive o di sviluppo rispetto agli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno con le medesime modalità di assegnazione degli obiettivi.

Nel caso in cui, per cause non dipendenti dalla volontà e dal comportamento del dipendente, si verificano eventi oggettivamente non governabili dal medesimo che determinino l'impossibilità di raggiungere uno o più obiettivi assegnati o la necessità di modificare i contenuti descrittivi della scheda di assegnazione, su richiesta del dipendente è possibile procedere ad un incontro di verifica durante il quale possono essere attivate azioni correttive o di sviluppo rispetto agli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno con le medesime modalità di assegnazione degli obiettivi.

Il sistema di valutazione delle prestazioni è rivolto al personale dipendente a tempo indeterminato. Il sistema di valutazione delle prestazioni può essere rivolto al personale a tempo determinato che abbia sottoscritto un contratto di una durata superiore a un anno, previa l'individuazione da parte dell'Amministrazione delle risorse dedicate.

Il responsabile della valutazione è il Direttore dell'Ente.

Al termine di ogni anno il responsabile della valutazione ed il dipendente si incontrano per il colloquio di valutazione, l'esito del quale viene formalizzato in una apposita scheda che viene sottoscritta da entrambi i soggetti.

### 9 PROCEDURA DI GARANZIA IN CASO DI VALUTAZIONE NEGATIVA

Nel caso in cui il colloquio di valutazione si concluda con un giudizio complessivo che comporti una riduzione dell'indennità di risultato o dell'incentivo di produttività superiore all'80% rispetto all'importo teorico attribuibile, prima della formalizzazione delle decisioni, il responsabile della valutazione comunica al dipendente, per iscritto, la scheda di valutazione.

In questo caso al dipendente è data la possibilità di ricorrere, con nota scritta al Protocollo dell'Ente, entro 30 giorni dalla data di presa visione della proposta di valutazione, a una Commissione mista paritetica Amministrazione – OO.SS (composta dal Direttore dell'Ente, da 2 Responsabili di Area, dalla RSU dell'Ente e da 2 delegati individuati dalle OO.SS provinciali).

el R H el

La Commissione paritetica, acquisita la documentazione e sentiti gli interessati, esprime entro 30 giorni un parere obbligatorio ma non vincolante sul caso in esame.

## 10 INCENTIVI DI PRODUTTIVITÀ

### Fattore 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE AGLI OBIETTIVI COLLETTIVI

Il budget disponibile per la retribuzione di performance organizzativa, sarà erogato nella misura del 50% del budget complessivo nel caso del raggiungimento di almeno 90 punti nella valutazione o in misura ridotta percentualmente secondo la seguente tabella:

Valutazione raggiungimento obiettivo (punti)		% budget da distribuire
da	a	
90	100	100
80	< 90	90
70	< 80	80
60	< 70	70
50	< 60	60
30	< 50	40
20	< 30	25
0	< 20	0

Le risorse finanziarie destinate al riconoscimento della performance organizzativa derivanti dalla suddivisione sopra illustrata, vengono distribuite ai singoli dipendenti in base alla valutazione conseguita relativa al contributo individuale del personale di categoria B, C e D all'obiettivo collettivo della struttura.

### Fattore 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il budget disponibile per la retribuzione di performance individuale, sarà erogato nella misura del 30% del budget complessivo, secondo la formula di seguito indicata, in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, secondo le modalità schematizzate nella seguente tabella:

Valutazione raggiungimento obiettivo (punti)		Giudizio	Fattore moltiplicatore
da	a		
99	100	Ottimo	1
90	98	Distinto	0,9
70	89	Buono	0,8
60	69	Discreto	0,7
40	59	Sufficiente	0,6
20	39	Appena sufficiente	0,5
0	20	Nulla	0

Formula di calcolo:

$$\text{Budget performance individuale singolo dipendente (BPI1)} = \frac{30\% \text{ Budget complessivo (BC)}}{\text{n. dipendenti valutati} \times \text{Fattore moltiplicatore (FM)}}$$

In attuazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, si considerano raggiunti gli obiettivi assegnati con punteggio superiore a 20.

Pertanto al fine del puntuale rispetto di quanto indicato al suddetto articolo in merito all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, l'assegnazione dei punteggi avverrà a seguito di analitica disamina delle modalità di raggiungimento e di precisa attinenza alle richieste indicate in sede di assegnazione degli obiettivi.

Il numero di dipendenti interessati dalla suddetta maggiorazione sarà definito in sede di contrattazione integrativa.

La maggiorazione del premio individuale sarà riconosciuta in aggiunta al BPI1 secondo il sistema di calcolo esplicitato all'Allegato 1.

Al fine dell'utilizzo di incrementi premiali possono essere utilizzate, se presenti, economie derivanti a seguito delle valutazioni effettuate per i Fattori 1 e 3 (Performance organizzativa e Qualità della Performance).

### Fattore 3 QUALITÀ DELLA PERFORMANCE

Il budget della Qualità della Performance viene erogato in base al punteggio derivante dalla sommatoria dei punteggi relativi ai 12 fattori presentati nel sistema di valutazione per il terzo fattore. Il giudizio sulla qualità della performance (terzo e ultimo fattore di valutazione) contiene in sé evidentemente un margine di discrezionalità da parte del valutatore e proprio per rendere il più trasparente e motivato il giudizio, viene seguito il seguente sistema di calcolo: per ciascuno dei 12 fattori viene espresso un punteggio da 0 a 4 (0 = insufficiente, 1 = sufficiente, 2 = discreto, 3 = ottimo, 4 = eccellente), con un punteggio massimo attribuibile per tale fattore di  $4 \times 12 = 48$ .

Il budget disponibile per la retribuzione della qualità della performance, sarà erogato nella misura del 20% del budget complessivo nel caso di raggiungimento del 100% della valutazione o in misura ridotta percentualmente secondo la seguente tabella:

Punteggio		% incentivo spettante
da	a	
44	48	100
38	43	90
32	37	80
25	31	60
19	24	40
12	18	25
0	11	0

### 11 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa, considerata la particolare regolamentazione dell'indennità di risultato prevista dalla contrattazione nazionale, segue per analogia, quella prevista dalla D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015.

Il suddetto sistema di valutazione e i conseguenti effetti sulla retribuzione ad esso collegata si applicano pertanto al personale dipendente dell'Ente con incarico di P.O. che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno 122 giorni di calendario su 365 (verranno considerate per il calcolo, solo le giornate di effettivo servizio di almeno 4 ore ordinarie di lavoro).

### 12 PRIMA APPLICAZIONE E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

L'applicazione del presente sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale decorre dall'anno 2019 con l'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi.

La prima applicazione del presente sistema di valutazione è di natura sperimentale ed è soggetta a verifica ed eventuale correzione e/o integrazione nel caso intervengano modifiche normative c/o emanazione di indirizzi applicativi e comunque trascorso un anno dalla prima applicazione.



Allegati 1 Sistema di calcolo art. 81 CCNL 2019-2021

Allegati 2 Modello schede assegnazione obiettivi organizzativi

Allegato 3 Modello schede assegnazione obiettivi individuali

Allegato 4 Modello scheda Valutazione obiettivi

PS. PD  
EL



## SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

### SISTEMA DI CALCOLO PER APPLICAZIONE DELL'ART. 81 - CCNL DEL 16.11.2022

(Approvato con D.P. n. 23 del 24/09/2020)



Differenziazione del premio individuale

Parte variabile per performance individuale 10.000,00  
 Dipendenti 10

Valutazioni

ottimo	1
distinto	0,9
buono	0,8
discreto	0,7
sufficiente	0,6
appena sufficiente	0,5
nessuno	0

voto

premio

Dipendente 1	1	1.000,00
Dipendente 2	0,9	900,00
Dipendente 3	0,8	800,00
Dipendente 4	0,9	900,00
Dipendente 5	0,7	700,00
Dipendente 6	0,8	800,00
Dipendente 7	0,8	800,00
Dipendente 8	0,8	800,00
Dipendente 9	0,7	700,00
Dipendente 10	0,5	500,00
somma		7.900,00
residuo utilizzabile per gli incrementi premiali		2.100,00

soglia per considerare le valutazioni "più elevate" = minimo 1

Media compensi valutazioni più elevate

Dipendente 1	1.000,00
Dipendente 2	900,00
Dipendente 3	800,00
Dipendente 4	900,00
Dipendente 5	700,00
Dipendente 6	800,00
Dipendente 7	800,00
Dipendente 8	800,00
Dipendente 9	700,00
Dipendente 10	500,00
media	790,00
30,00%	sulla media
	237,00

Maggiorazione ulteriore

Dipendente 1	237,00
somma maggiorazioni	237,00
differenza tra residuo utilizzabile e somma maggiorazioni	1.863,00

Premi effettivi con maggiorazione

Dipendente 1	1.237,00
--------------	----------

riattribuzione differenza tra residuo utilizzabile e somma maggiorazioni 1.863,00

Dipendente 1	1	235,82
Dipendente 2	0,9	212,24

Dipendente 3	0,8	188,66
Dipendente 4	0,9	212,24
Dipendente 5	0,7	165,08
Dipendente 6	0,8	188,66
Dipendente 7	0,8	188,66
Dipendente 8	0,8	188,66
Dipendente 9	0,7	165,08
Dipendente 10	0,5	117,91
	7,9	1.863,00
1.863,00 sta a 7,9, come x sta a voto		
<b>Premi totali</b>		
Dipendente 1		1.472,82
Dipendente 2		1.112,24
Dipendente 3		988,66
Dipendente 4		1.112,24
Dipendente 5		865,08
Dipendente 6		988,66
Dipendente 7		988,66
Dipendente 8		988,66
Dipendente 9		865,08
Dipendente 10		617,91
	<b>totale</b>	<b>10.000,00</b>

\* Le cifre riportate nel presente Sistema di calcolo per l'applicazione dell'art. 81 CCNL 2019-2021 sono esemplificative al fine di rendere una simulazione nella differenziazione dei premi

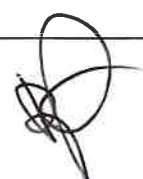
Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola

Nominativo

Anno

Obiettivo individuale n°

Descrizione			
Peso %			
Vincoli			
Piano di azione			
Team di lavoro	Nome Cognome	Note	
Indicatore di misurazione			
Segno Indicatore		codice:	può essere: . 1. valore assoluto / 2. percentuale 3. temporale / 4. economico / 5.data
Valore target Quantificazione dell'obiettivo			

82  A 81.

Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola

Nominativo

Anno

Obiettivo organizzativo n°

Descrizione			
Peso %			
Vincoli			
Piano di azione			
Team di lavoro	Nome-Cognome		Note
Indicatore di misurazione			
Segno Indicatore		codice:	può essere: 1. valore assoluto / 2. percentuale 3. temporale / 4. economico / 5.data
Valore target Quantificazione dell'obiettivo			

*Handwritten signatures and initials:*  
el [Signature] [Signature] 30



# SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI

## SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE

(Approvato con D.P. n. 23 del 24/09/2020)

Nominativo

Qualifica

Anno

Presenza in servizio (giorni presenza servizio almeno 4 ore ordinarie):

La presente scheda di valutazione, ai sensi del D.P. n. ...., si articola su tre fattori valutativi di seguito elencati:

- performance organizzativa, intesa come contributo del dipendente alla realizzazione di obiettivi dell'Ente (Peso = 50 %);
- performance individuale, espressa dalla realizzazione di specifici obiettivi individuali, da misurarsi attraverso criteri e indicatori (Peso = 30 %);
- qualità della performance, espressa da competenze e comportamenti professionali (Peso = 20 %).

Preso atto dei contenuti della Relazione finale di sintesi consegnata in data 00/00/0000 (prot. n. 00/000).

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVO ORGANIZZATIVO	Descrizione	Valutazione raggiungimento obiettivo	Punti	% budget da distribuire
N. 1 Peso %				
N. 2 Peso %				
N. 3 Peso %				
Punteggio totale				

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

OBIETTIVO INDIVIDUALE	Descrizione	Valutazione raggiungimento obiettivo	Punti	Giudizio
N. 1 Peso %				
N. 2 Peso %				
N. 3 Peso %				
Punteggio totale				

#### QUALITA' DELLA PERFORMANCE

AREA COGNITIVA	Punteggio
1. Flessibilità	
2. Gestione del lavoro	
AREA REALIZZATIVA	
3. Orientamento al risultato	
4. Iniziativa	

*E*  
*P*  
*Sc*

5. Impegno nei processi lavorativi	
<b>AREA RELAZIONALE</b>	
6. Relazioni interne	
7. Relazioni esterne	
8. Comprensione	
<b>AREA GESTIONALE</b>	
9. Gestione dei problemi	
10. Responsabilità	
11. Collaborazione	
12. Capacità professionale	
Punteggio Totale	
% incentivo spettante	

Eventuale contraddittorio:

Il Direttore

Il Dipendente

Handwritten signatures of the Director and the Employee.

SCHEDA DI DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI DA EROGARE

Anno:

Settore:

Ufficio:

Servizio:

Dipendente:

	N° prog. obiettivo	Descrizione obiettivo/progetto	Importo stanziato	% realizzazione	Valutazione di	Importo approvato
1						
2						
3						
4						
		Totali				

Il Direttore

Il Dipendente

Luogo e data